Deutscher Bundestag **Drucksache 17/9907**

17. Wahlperiode 12. 06. 2012

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sevim Dağdelen, Matthias W. Birkwald, Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 17/9806 –

Stand der Verhandlungen zu den EU-Richtlinien zur Saisonarbeit und zur konzerninternen Entsendung

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Europäische Kommission hat am 13. Juli 2010 Vorschläge für Richtlinien der Europäischen Union für die Einreise und den Aufenthalt von Saisonarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern aus Drittstaaten bzw. im Rahmen einer konzerninternen Entsendung vorgelegt (Ratsdokumente 12208/10 und 12211/10). Seitdem gibt es intensive und langwierige Verhandlungen im Europäischen Parlament sowie in den entsprechenden Ratsarbeitsgruppen bzw. im Rat zu zahlreichen umstrittenen Punkten. Nach letzten Informationen soll im Rat für beide Richtlinien am 23. Mai 2012 ein Mandat für den Beginn des Trilogs zwischen Rat, Kommission und Parlament beschlossen werden.

Die Fraktion DIE LINKE. hatte bereits Anfang Dezember 2010 parlamentarische Anträge zu beiden Richtlinien in den Bundestag eingebracht (Bundestagsdrucksachen 17/4039 und 17/4045), mit denen auf die Verhandlungspositionen der Bundesregierung auf europäischer Ebene Einfluss genommen werden sollte. Die beiden anderen Oppositionsfraktionen zogen mit entsprechenden Anträgen nach. Kritisiert wird, auch von Gewerkschaften, insbesondere unter den Bedingungen eines fehlenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland, vor allem die Gefahr eines Sozialdumpings sowie ungleicher Arbeitsbedingungen infolge unzureichender Schutzvorschriften, fehlender Mindestvorgaben und unklarer Definitionen und Bestimmungen.

Für den 25. Juni 2012 ist eine Sachverständigenanhörung im Innenausschuss des Deutschen Bundestages zu diesen Anträgen aller Oppositionsfraktionen geplant. Die geladenen Sachverständigen sollten sich dabei sinnvollerweise auf den aktuellen Stand der Verhandlungen beziehen – und nicht auf womöglich bereits aufgegebene oder geänderte Inhalte der Ursprungsvorschläge. Einen solchen aktuellen Überblick zu verschaffen, soll diese kleine Anfrage leisten.

Im Oktober 2010 gab die Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. schon einmal Auskunft über ihre Positionierung zur Saisonarbeitsrichtlinie (vgl. Bundestagsdrucksache 17/3561), wobei sie damals auf kontroverse Diskussionen im Rat zu wesentlichen Artikeln hinwies. Da die Bundes-

---

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums des Innern vom 8. Juni 2012 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

regierung auf dieser Bundestagsdrucksache statt zu antworten zum Teil auf Berichte und Auskünfte verwies, die dem Deutschen Bundestag nach dem Gesetz über die Zusammenarbeit von Bundesregierung und Deutschen Bundestag in Angelegenheiten der Europäischen Union (EUZBBG) übermittelt wurden, weisen die Fragesteller die Bundesregierung hiermit vorsorglich darauf hin, dass ein solches Vorgehen als ein Verstoß gegen die Verpflichtung zur umfassenden und gründlichen Beantwortung parlamentarischer Anfragen angesehen würde. Denn zum einen sind viele der Auskünfte im Rahmen des EUZBBG vertraulich, während parlamentarische Anfragen gerade auch der Information der Öffentlichkeit (über nicht geheimhaltungsbedürftige Vorgänge) dienen sollen. Zum anderen sind die umfangreichen und detaillierten Informationen (z. B. Drahtberichte) über Verhandlungen zu den einzelnen Paragrafen der Richtlinien für Personen, die nicht direkt und kontinuierlich am Verhandlungsprozess teilnehmen, kaum noch zu überblicken und einzuordnen, weil auf zahlreichen vorherigen Dokumenten und anderen Papieren aufgebaut wird, auf die ohne weitere Inhaltsangabe verwiesen und Bezug genommen wird.

Die Information des Bundesministeriums des Innern gegenüber dem Innenausschuss des Deutschen Bundestages vom 25. November 2011 zum Stand der Verhandlungen (Ausschussdrucksache 17(4)389) ist nicht-öffentlich und nicht mehr aktuell.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Nachfolgend werden der Stand der Verhandlungen und die Position der Bundesregierung zu den wesentlichen Punkten der Vorschläge für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Ausübung einer saisonalen Beschäftigung (nachfolgend: Saisonarbeitnehmerrichtlinie) und für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen einer konzerninternen Entsendung (nachfolgend: ICT-Richtlinie) wiedergegeben.

Auf die Auffassungen des Ratsvorsitzes, der Kommission und der anderen Mitgliedstaaten wird im Folgenden nur vereinzelt gesondert hingewiesen. Einen umfassenden Überblick über die jeweils bei den Ratsverhandlungen vertretenen einzelnen Auffassungen geben die Fußnoten in den dem Deutschen Bundestag übermittelten Ratsdokumenten zum Verlauf der Ratsverhandlungen (siehe für die Saisonarbeitnehmerrichtlinie zuletzt „Outcome of Proceedings“ vom 30. Mai 2012 (Dokument 10446/12) und für die ICT-Richtlinie zuletzt „Outcome of Proceedings“ vom 13. April 2012 (Dokument 8336/12) und „Report“ vom 3. Mai 2012 (Dokument 9201/12). Diese Dokumente sind auch Arbeitsgrundlage der Bundesregierung.

Die Position des Europäischen Parlaments kann nur auf der Grundlage der „orientation votes“ vom 26. Januar 2012 zur ICT-Richtlinie und vom 4. Mai 2012 zur Saisonarbeitnehmerrichtlinie erläutert werden. Die Meinungsbildung innerhalb der Bundesregierung zu den Änderungsvorschlägen des Europäischen Parlaments bezüglich der beiden Richtlinien ist noch nicht abgeschlossen. Eine abschließende Positionierung wird jeweils erst während der informellen Trilogverhandlungen erfolgen.

EU-Richtlinie zur Saisonarbeitsbeschäftigung

1. In welchen wesentlichen Punkten unterscheidet sich die aktuell im Rat abgestimmte Fassung der Saisonarbeitsrichtlinie vom Ursprungsvorschlag der Europäischen Kommission, bzw. welche wesentlichen Punkte wurden unverändert beibehalten (bitte jeweils Artikel, Inhalt und die jeweilige Position der Bundesregierung, der Europäischen Kommission sowie des Europäischen Parlaments zu diesen Punkten benennen)?

Entgegen der Annahme der Fragesteller in der Vorbemerkung haben die Mitgliedstaaten dem Ratsvorsitz für die Saisonarbeitnehmerrichtlinie noch kein Verhandlungsmandat für die Trilogverhandlungen erteilt. Die Richtlinie wird weiterhin auf der Ebene der Ratsarbeitsgruppe Migration beraten. Aktuelle Verhandlungsgrundlage ist das Ratsdokument 10447/12 vom 25. Mai 2012. Der federführende LIBE-Ausschuss (Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs) des Europäischen Parlaments hat unter Einbeziehung der Stellungnahme des EMPL-Ausschusses (Committee on Employment and Social Affairs) vom 1. Dezember 2011 in einem sogenannten orientation vote (Dokument 2010/0210) am 4. Mai 2012 die Position des Europäischen Parlaments für die Trilogverhandlungen festgelegt. Der Ausschuss hat 99 Änderungsanträge gegenüber dem ursprünglichen Kommissionsvorschlag beschlossen. Siehe hierzu im Einzelnen die Antworten der Bundesregierung zu den Teilfragen unter Frage 2.

Der derzeitige Ratsvorschlag unterscheidet sich vom ursprünglichen Vorschlag der Kommission wesentlich durch eine andere Regelungstechnik. So ist im Rat umstritten, ob Saisonbeschäftigungsaufenthalte von bis zu drei Monaten insbesondere im Hinblick auf die Zulassungsvoraussetzungen vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen werden sollen. Der ursprüngliche Kommissionsvorschlag sah eine solche Einschränkung des Anwendungsbereichs nicht vor. Mitgliedstaaten, die eine solche Einschränkung fordern, begründen dies damit, dass Regelungskonflikte zwischen den Zulassungsvoraussetzungen der Richtlinie und den im Visakodex (Verordnung (EG) Nr. 810/2009 vom 13. Juli 2009) festgelegten Kriterien für Aufenthalte von bis zu drei Monaten im Schengen-Raum entstehen könnten. Die Bundesregierung sieht ebenso wie die Kommission solche Regelungskonflikte nicht, beziehungsweise hält sie durch eine entsprechende rechtstechnische Gestaltung der Richtlinie für überwindbar. Nachdem die Ratsvorschläge zwischenzeitlich Saisonbeschäftigungsaufenthalte von bis zu drei Monaten weitgehend aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen hatten, enthält der derzeitige Ratsvorschlag unter anderem auf Betreiben der Bundesregierung eine solche Einschränkung nicht mehr. Die befürchteten Regelungskonflikte mit den Zulassungskriterien des Visakodex wurden im Wesentlichen dadurch vermieden, dass in der Richtlinie stärker zwischen solchen Zulassungskriterien, die den Aufenthalt betreffen, und solchen, die den Zugang zur Beschäftigung betreffen, unterschieden wurde. Dieser Regelungsansatz ist in den Ratsverhandlungen allerdings weiterhin umstritten.

Wegen der weiteren wesentlichen inhaltlichen Änderungen wird auf die Antworten zu den Teilfragen 2a bis 2e verwiesen.

Im Übrigen können die Fragesteller den Verhandlungsverlauf anhand der dem Deutschen Bundestag übermittelten Kompromissvorschläge des belgischen Ratsvorsitzes vom 3. Dezember 2010 (Dokument 17230/10), des ungarischen Ratsvorsitzes vom 12. Januar 2011 (Dokument 5101/11), vom 10. Februar 2011 (Dokument 6026/11), vom 17. März 2011 (Dokument 7132/11), vom 16. Mai 2011 (Dokument 10162/11) und vom 25. Mai 2011 (Dokument 10572/11), des polnischen Ratsvorsitzes vom 26. Juli 2011 (Dokument 13194/11), vom 9. November 2011 (Dokument 16573/11) und vom 29. November 2011 (Dokument 17685/11) sowie des dänischen Ratsvorsitzes vom 1. Februar 2012 (Dokument 5613/12), vom 22. Februar 2012 (Dokument 6686/12), vom 18. April 2012 (Dokument 8634/12) und vom 25. Mai 2012 (Dokument 10447/12) selbst nachverfolgen.

2. Wie ist der Stand der Verhandlungen, mögliche Differenzen und die Position der Bundesregierung, der anderen Mitgliedstaaten, der Europäischen Kommission bzw. des Europäischen Parlaments, insbesondere zu den Punkten:

   a) Definition von „saisonale Tätigkeit“ bzw. der Anwendbarkeit der Richtlinie,

Im ursprünglichen Kommissionsentwurf wurde „saisonabhängige Tätigkeit“ als Tätigkeit definiert, „die aufgrund eines Ereignisses oder einer Struktur an eine Jahreszeit gebunden ist, während der ein Bedarf an Arbeitskräften besteht, der den für gewöhnliche Tätigkeiten erforderlichen Bedarf bei Weitem übersteigt“. In Erwägungsgrund 10 wurden die Landwirtschaft während der Pflanz- und Erntezeit oder der Tourismus während der Urlaubszeit als Regelbeispiele benannt.

Die Definition im derzeitigen Ratsentwurf (Artikel 3 Buchstabe c) unterscheidet sich im Wesentlichen dadurch, dass der Bedarf an Arbeitskräften überstiegen, nicht aber bei Weitem überstiegen werden muss. Der Erwägungsgrund 10 enthält weiterhin die genannten Regelbeispiele und wurde durch den Hinweis ergänzt, dass die Mitgliedstaaten in der Lage sein müssen, die Branchen, die die Kriterien für Saisonarbeit erfüllen, zu bestimmen.

Der Vorschlag des Europäischen Parlaments (Amendment 40) sieht vor, dass der Anwendungsbereich der Richtlinie generell auf die Branchen Landwirtschaft, Gartenbau und Touristik beschränkt wird und die Mitgliedstaaten unter Einbindung der Sozialpartner eine Ausweitung auf andere Branchen beschließen können.

Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, dass Saisonbeschäftigung hinreichend klar abgegrenzt wird, um zu verhindern, dass reguläre Beschäftigungspositionen dauerhaft durch wechselnde Saisonarbeitnehmer besetzt werden. Aus Sicht der Bundesregierung genügt der derzeitige Ratsentwurf diesen Anforderungen, zumal auf Betreiben der Bundesregierung eine Ermächtigung zur Festlegung einer betriebsbezogenen Höchstdauer für die Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern durchgesetzt werden konnte (Artikel 11 Absatz 1a des derzeitigen Ratsentwurfes).

b) Frage der Weiterentsendung/Leiharbeit,

Auf Betreiben der Bundesregierung wurde eine Regelung in den Ratsvorschlag aufgenommen, wonach Leiharbeitsfirmen und Personaldienstleister vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen sind (Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b des derzeitigen Ratsentwurfes).

Entsandte Arbeitnehmer sind im ursprünglichen Kommissionsentwurf und unverändert im derzeitigen Ratsvorschlag (Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a) vom Anwendungsbereich der Richtlinie nicht umfasst. Vielmehr wird durch den Erwägungsgrund 9 klargestellt, dass die Richtlinie die vorhandenen gemeinschaftsrechtlichen Regelungen zur Entsendung von Arbeitnehmern unberührt lässt. Das Europäische Parlament hat nunmehr vorgeschlagen (Amendment 42), eine Regelung in die Richtlinie aufzunehmen, wonach die Entsendung eines in einem Mitgliedstaat zugelassenen Saisonarbeitnehmers zur Erbringung von Dienstleistungen in einen anderen Mitgliedstaat ausgeschlossen ist.

Die Bundesregierung hält den von den Fragestellern verwendeten Begriff der „Weiterentsendung“ im Zusammenhang mit Saisonarbeitnehmern für unpassend, da diese nach der Konzeption der Richtlinie nicht in die Mitgliedstaaten entsandt werden, sondern bei einem Arbeitgeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat beschäftigt werden.

c) soziale Rechte der Saisonarbeiterinnen und Sozialarbeiter,

Saisonarbeitnehmer sollen nach dem ursprünglichen Kommissionsentwurf wie die Staatsangehörigen des aufnehmenden Mitgliedstaats Vereinigungsfreiheit genießen und insbesondere das Recht haben, einer Gewerkschaft, einem Arbeitgeberverband oder einer Berufsorganisation anzugehören und deren jeweilige Leistungen in Anspruch zu nehmen. Diese Rechte sind auch im derzeitigen Ratsentwurf (Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe b) enthalten. Dies entspricht im

Wesentlichen auch der Position des Europäischen Parlaments, das jedoch vorschlägt, die Rechte der Saisonarbeitnehmer innerhalb dieser Organisationen sowie insbesondere das Streikrecht in der Richtlinie ausdrücklich zu benennen (Amendment 94).

Saisonarbeitnehmer sollen nach dem ursprünglichen Kommissionsentwurf wie die Staatsangehörigen des aufnehmenden Mitgliedstaats Zugang zu den in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom 29. April 2004 zur Koordinierung der sozialen Sicherheit genannten Leistungen, das heißt insbesondere zu Leistungen bei Krankheit, zu Leistungen bei Mutterschaft und zu gleichgestellten Leistungen bei Vaterschaft, zu Leistungen bei Invalidität, zu Leistungen bei Alter, zu Leistungen an Hinterbliebene, zu Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, zu Sterbegeld, zu Leistungen bei Arbeitslosigkeit und zu Vorruhestandsleistungen haben. Diese Rechte enthält auch der derzeitige Ratsvorschlag (Artikel 16 Absatz 2 Buchstabe c). Im derzeitigen Ratsentwurf ist kein Anspruch der Saisonarbeitnehmer auf Familienleistungen mehr enthalten. Das Europäische Parlament hat Änderungsvorschläge in Bezug auf diese Regelung unterbreitet (Amendment 94).

Saisonarbeitnehmer sollen wie die Staatsangehörigen des aufnehmenden Mitgliedstaats grundsätzlich Anspruch auf Zahlung der zum Zeitpunkt des Umzugs in einen Drittstaat erworbenen Rentenansprüche haben. Diese Rechte enthielt bereits der ursprüngliche Kommissionsentwurf. Sie sind weitgehend unverändert auch im derzeitigen Ratsentwurf (Artikel 16 Absatz 2 Buchstabe d) enthalten.

Saisonarbeitnehmer sollen nach dem ursprünglichen Kommissionsentwurf wie die Staatsangehörigen des aufnehmenden Mitgliedstaats Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie zur Lieferung von Waren und zur Erbringung von Dienstleistungen für die Öffentlichkeit haben. Ausgenommen hiervon sind lediglich Verfahren zur Bereitstellung von Wohnunterkünften und Beratungsleistungen der Arbeitsvermittlungsstellen. Diese Rechte sind weitgehend unverändert auch im derzeitigen Ratsentwurf (Artikel 16 Absatz 2 Buchstabe e) enthalten. Das Europäische Parlament hat Änderungsvorschläge (Amendment 94) in Bezug auf diese Regelung unterbreitet.

d) Gleichbehandlungsgrundsätze (bezüglich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, insbesondere Lohnuntergrenzen),

Der derzeitige Ratsvorschlag schreibt wie der ursprüngliche Kommissionsentwurf eine Gleichbehandlung bezüglich der Arbeitsbedingungen, einschließlich Bezahlung und Kündigung, sowie der Gesundheits- und Sicherheitserfordernisse am Arbeitsplatz vor (Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe a). Der ursprüngliche Kommissionsentwurf sah vor, dass sich die Gleichbehandlung nur auf die Arbeitsbedingungen bezieht, die im Zulassungsstaat durch allgemeinverbindliche Normen oder Tarifverträge festgelegt sind. Das Europäische Parlament hat in Amendment 94 Änderungen zu dieser Regelung vorgeschlagen.

Unter anderem auf Betreiben der Bundesregierung ist in den derzeitigen Ratsvorschlag eine Regelung aufgenommen worden, die die Zulassung davon abhängig macht, dass die vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen im Einklang mit arbeitsrechtlichen Vorgaben sowie tarifvertraglichen Regelungen und Gepflogenheiten stehen (Artikel 5 Absatz 1a, Artikel 5b Absatz 1a). Die Bundesregierung setzt sich weiter dafür ein, dass bei der Formulierung im Richtlinientext deutlicher wird, dass die derzeitige Vergleichbarkeitsprüfung des § 39 Absatz 2 Satz 1 a. E. des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG), wonach die Zulassung eines Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer Beschäftigung nur erfolgt, wenn dieser nicht zu ungünstigerer Bezahlung als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird, abgedeckt ist.

e) Dauer und Art und Weise des Zulassungsverfahrens,

Sowohl der ursprüngliche Kommissionsvorschlag als auch der derzeitige Ratsvorschlag sehen vor, dass der Antrag auf Aufenthalt und Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer in einem einheitlichen Antragsverfahren bearbeitet werden soll (Artikel 9 Absatz 3). Dieses einheitliche Antragsverfahren ist in Deutschland seit dem zum 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Zuwanderungsgesetz bereits Realität.

Der ursprüngliche Kommissionvorschlag sah vor, dass über den Antrag eines Drittstaatsangehörigen auf Zulassung als Saisonarbeitnehmer von den zuständigen Behörden innerhalb von 30 Tagen entschieden werden sollte. Unter anderem auf Betreiben der Bundesregierung enthält der derzeitige Ratsvorschlag nunmehr eine Bearbeitungsfrist von 90 Tagen. Die Frist befindet sich in Übereinstimmung mit der Wertung des § 75 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) und stellt sicher, dass die Zulassungskriterien einschließlich vergleichbarer Arbeitsbedingungen auch in Zweifelsfällen angemessen geprüft werden können.

Auf Betreiben der Bundesregierung ist in den derzeitigen Ratsvorschlag eine Regelung aufgenommen worden, wonach die Mitgliedstaaten ein staatliches Vermittlungsmonopol für die Vermittlung von Saisonarbeitnehmern schaffen können. Somit kann das derzeitige Vermittlungsmonopol der Bundesagentur für Arbeit aufrechterhalten und Missbrauch vermieden werden. Das Europäische Parlament hat einen ähnlichen Vorschlag unterbreitet (Amendment 73).

Die Bundesregierung setzt sich im Übrigen dafür ein, dass die Richtlinie keine zu detaillierten Vorgaben zum Verwaltungsverfahren, zur Ausgestaltung der zu erteilenden Aufenthaltstitel sowie zu Statistikpflichten enthält. Derartige Vorgaben werden insbesondere von der Kommission befürwortet. Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass solche Vorgaben mit dem Subsidiaritätsgrundsatz nur schwer zu vereinbaren sind und unnötige Bürokratiekosten erzeugen.

f) Familienbesuche und Nachzugsrechte,

Weder der ursprüngliche Kommissionsentwurf noch der derzeitige Ratsentwurf oder die Vorschläge des Europäischen Parlaments sehen Regelungen zum Familiennachzug vor. Im Erwägungsgrund 22 des derzeitigen Ratsvorschlags wird vielmehr klargestellt, dass die Richtlinie keine Rechte in Bezug auf den Familiennachzug gewährt. Die Bundesregierung unterstützt diese Klarstellung, weil eine Regelung des Familiennachzugs der Konzeption des Saisonbeschäftigungsaufenthaltes als nur vorübergehendem Aufenthalt widersprechen würde. So sieht der derzeitige Ratsentwurf eine Höchstaufenthaltsdauer von fünf bis neun Monaten vor und das Europäische Parlament schlägt im Einklang mit dem ursprünglichen Entwurf der Kommission eine Höchstaufenthaltsdauer von generell nur sechs Monaten vor.

Besuchsmöglichkeiten von Familienangehörigen richten sich nach den im Visakodex (Verordnung (EG) Nr. 810/2009 vom 13. Juli 2009) festgelegten allgemeinen Bedingungen für kurzfristige Aufenthalte im Schengen-Raum.

g) Rechte auf Aufenthaltsverfestigung und Statuswechsel

(bitte entsprechend der einzelnen Punkte die entsprechenden Positionen der Bundesregierung, der einzelnen Mitgliedstaaten, des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission aufführen)?

In Anbetracht der Konzeption des Saisonbeschäftigungsaufenthaltes als nur vorübergehendem Aufenthalt sehen weder der ursprüngliche Kommissionsentwurf noch die Vorschläge des Europäischen Parlaments oder der derzeitige Ratsent-

wurf Regelungen zur Aufenthaltsverfestigung vor. Auch die Bundesregierung beabsichtigt nicht, sich für solche Regelungen einzusetzen.

Der ursprüngliche Kommissionsentwurf sah ausdrücklich eine Ausreiseverpflichtung nach Beendigung des Saisonbeschäftigungsaufenthaltes vor (Artikel 11 Absatz 1). Der derzeitige Ratsentwurf und die Vorschläge des Europäischen Parlaments sehen grundsätzlich ebenfalls eine Ausreiseverpflichtung vor, berücksichtigen aber ausdrücklich die Möglichkeit, dass dem Saisonarbeitnehmer nach Beendigung des Saisonbeschäftigungsaufenthaltes eine Aufenthaltserlaubnis für andere Zwecke als demjenigen der Saisonbeschäftigung erteilt werden kann, wenn die Voraussetzungen nach nationalem Recht oder nach Gemeinschaftsrecht dafür vorliegen. Aus Sicht der Bunderegierung handelt es sich dabei lediglich um eine Klarstellung.

3. In welchen wesentlichen Punkten bestehen, über die in Frage 2 genannten, noch unterschiedliche Auffassungen bzw. Vorbehalte welcher Mitgliedstaaten gegenüber den Positionen der Europäischen Kommission (bitte jeweils Artikel, Inhalt und die jeweilige Position der Bundesregierung, der Europäischen Kommission sowie des Europäischen Parlaments zu diesen Punkten benennen)?

4. In welchen wesentlichen Punkten bestehen, über die in Frage 2 genannten, noch unterschiedliche Auffassungen der Mitgliedstaaten untereinander (bitte jeweils Artikel, Inhalt und die jeweilige Position der Bundesregierung sowie des Europäischen Parlaments zu diesen Punkten benennen)?

5. In welchen wesentlichen – über die in Frage 2 genannten – Punkten ist ein Dissens zwischen den ausverhandelten Ratspositionen mit dem Europäischen Parlament erkennbar, und welcher Kompromiss ist vorstellbar (bitte jeweils Artikel, Inhalt und die jeweilige Position der Bundesregierung und der Europäischen Kommission zu diesen Punkten benennen)?

Auch aus Sicht der Bundesregierung sind die in Frage 2 angesprochenen Regelungsbereiche die wesentlichen Punkte beim derzeitigen Verhandlungsstand. Im Übrigen wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.

6. Für welche Branchen, und in welchem Umfang soll nach Ansicht der Bundesregierung die Saisonarbeitsrichtlinie (in der jetzt verhandelten Fassung) künftig zur Anwendung kommen?

Aus Artikel 79 Absatz 5 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) folgt, dass die Mitgliedstaaten in eigener Kompetenz festlegen, wie viele Drittstaatsangehörige in ihr Hoheitsgebiet zum Zwecke der Beschäftigung einreisen dürfen (vergleiche auch Artikel 5a Absatz 1 des derzeitigen Ratsentwurfes). Damit wird die Zulassung von Drittstaatsangehörigen zur Saisonbeschäftigung auch künftig arbeitsmarktorientiert gesteuert werden können.

Deutschland gewinnt Saisonarbeitskräfte weitgehend aus den neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union und nicht aus Drittstaaten. Derzeit werden allein aus Kroatien, das 2013 der Europäischen Union beitreten wird, aufgrund einer Vermittlungsabsprache zwischen der kroatischen und der deutschen Arbeitsverwaltung Drittstaatsangehörige als Saisonarbeitskräfte zugelassen. Bisher handelte es sich jährlich um ungefähr 5 000 kroatische Saisonarbeitnehmer. Für das Jahr 2012 ist ein Kontingent von 8 000 Saisonarbeitnehmern vorgesehen (zum Vergleich: vor Eintritt der Arbeitsgenehmigungsfreiheit für rumänische und bulgarische Saisonarbeitnehmer waren im Jahre 2011 ca. 160 000 Saisonarbeitskräfte aus Rumänien und Bulgarien und vor Eintritt der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit für die 2004 beigetretenen sogenannten EU-8-Staaten – Estland,

Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn – im Jahr 2010 ca. 180 000 Saisonarbeitskräfte aus diesen Staaten beschäftigt).

Jedenfalls kurz- bis mittelfristig dürfte die Nachfrage nach Saisonarbeitnehmern damit aus EU-Mitgliedstaaten gedeckt werden können.

Gemäß § 18 der Verordnung über die Zulassung von neueinreisenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung (Beschäftigungsverordnung – BeschV) können Saisonarbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken eingesetzt werden.

EU-Richtlinie zur konzerninternen Entsendung

7. In welchen wesentlichen Punkten unterscheidet sich die aktuell im Rat abgestimmte Fassung der Richtlinie zur konzerninternen Entsendung vom Ursprungsvorschlag der Europäischen Kommission, bzw. welche wesentlichen Punkte wurden unverändert beibehalten (bitte jeweils Artikel, Inhalt und die jeweilige Position der Bundesregierung, der Europäischen Kommission sowie des Europäischen Parlaments zu diesen Punkten benennen)?

Bei der Sitzung des Ausschusses der Ständigen Vertreter (AStV) am 30. Mai 2012 wurde dem Ratsvorsitz ein Mandat für die Aufnahme der Trilogverhandlungen mit dem Europäischen Parlament und der Kommission erteilt. Grundlage des Beschlusses des AStV ist im Wesentlichen das Ratsdokument 10253/12 vom 24. Mai 2012. Dieser derzeitige Ratsentwurf unterscheidet sich erheblich von dem ursprünglichen Kommissionsvorschlag (Dokument 12211/10) vom 15. Juli 2010.

Hervorzuheben sind umfangreiche Änderungen bei den Voraussetzungen für die Zulassung eines Drittstaatsangehörigen als konzernintern entsandter Arbeitnehmer (Artikel 5), für seine Ablehnung (Artikel 6) und für eine Entziehung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis (Artikel 7) (siehe hierzu im Einzelnen die Antwort der Bundesregierung zu den Teilfragen 8c, 8e und 8f), bei den Voraussetzungen für die Weiterentsendung konzernintern entsandter Arbeitnehmer von einem Mitgliedstaat in einen anderen Mitgliedstaat (Artikel 16 und 16a) (siehe hierzu im Einzelnen die Antwort der Bundesregierung zu Teilfrage 8b) und bei den sozialen Rechten der Beschäftigten und bei den Gleichbehandlungsrechten (siehe hierzu im Einzelnen die Antwort der Bundesregierung zu den Teilfragen 8d und 8e). Auf weitere Änderungen geht die Bundesregierung in ihrer Antwort zu Teilfrage 8a ein.

Der federführende LIBE-Ausschuss des Europäischen Parlaments hat unter Einbindung der Stellungnahme des EMPL-Ausschusses vom 12. Dezember 2011 in seinem „orientation vote“ am 26. Januar 2012 seine Position für die Trilogverhandlungen festgelegt. Der Ausschuss hat 82 Änderungsanträge (Dokument 2010/0209) gegenüber dem ursprünglichen Kommissionsvorschlag beschlossen. Siehe hierzu im Einzelnen die Antworten der Bundesregierung zu den Teilfragen unter Frage 8.

Im Übrigen können die Fragesteller den Verhandlungsverlauf anhand der dem Deutschen Bundestag übermittelten Kompromissvorschläge des belgischen Ratsvorsitzes vom 3. Dezember 2010 (Dokument 17247/10) und vom 8. Dezember 2010 (Dokument 17247/1/10), des ungarischen Ratsvorsitzes vom 12. Januar 2011 (Dokument 5077/11), vom 10. Februar 2011 (Dokument 6027/11), vom 8. März 2011 (Dokument 7409/11), vom 3. Mai 2011 (Dokument 9601/11) und vom 25. Mai 2011 (Dokument 10602/11), des polnischen Ratsvorsitzes vom 26. Juli 2011 (Dokument 13193/11), vom 11. Oktober 2011 (Dokument 15047/11), vom 16. November 2011 (Dokument 16677/11) und vom 30. November 2011 (Dokument 17686/11) sowie des dänischen Ratsvorsitzes vom 12. Januar

2012 (Dokument 5129/12), vom 17. Februar 2012 (Dokument 6635/12), vom 16. März 2012 (Dokument 7633/12), vom 16. April 2012 (Dokument 8630/12), vom 2. Mai 2012 (Dokument 9202/12), vom 10. Mai 2012 (Dokument 9813/12), vom 16. Mai (Dokument 10085/12) und vom 24. Mai 2012 (Dokument 10253/12) selbst nachverfolgen.

8. Wie ist der Stand der Verhandlungen, mögliche Differenzen und die Position der Bundesregierung, der Europäischen Kommission bzw. des Europäischen Parlaments, insbesondere zu den Punkten:

   a) Definition der Arbeitskräfte (Fachkraft, Führungskraft etc.) bzw. Frage der Anwendbarkeit der Richtlinie (Vorbeschäftigungszeiten, Rückkehrrecht, Dauer der Entsendung usw.),

Der personelle Anwendungsbereich der ICT-Richtlinie umfasst „manager“, „specialists“ und „graduate trainees“. Die Bundesregierung setzt sich in den Ratsverhandlungen für eine Übernahme der entsprechenden Definitionen aus den in der internationalen Handelspolitik des WTO-Dienstleistungsabkommens, dem „General Agreement on Trade in Services“ (GATS), entwickelten Begriffen ein, die von der EU und den anderen WTO-Mitgliedern in konkrete völkerrechtliche Verpflichtungen übernommen worden sind. Diese möglichst enge Anlehnung soll die Anwendung der Richtlinie sowie deren Akzeptanz bei den Unternehmen und bei den betroffenen Personengruppen erleichtern.

Die Definition von „manager“ (Artikel 3 Buchstabe e) entsprach bereits im ursprünglichen Kommissionsentwurf weitgehend der GATS-Definition. Hieran hat sich bis zum derzeitigen Ratsentwurf nichts geändert. Das Europäische Parlament hat zur Definition des Begriffs „Manager“ einen Änderungsvorschlag (Amendment 37) gemacht, der einige Änderungen im Detail vorsieht und damit stärker von der GATS-Definition abweichen würde.

Die Definition von „specialist“ (Artikel 3 Buchstabe f), die in der deutschen Fassung des ursprünglichen Kommissionsentwurfes missverständlicherweise mit „Fachkraft“ übersetzt ist, hat gegenüber dem ursprünglichen Kommissionsentwurf einige sprachliche Änderungen erfahren. Inhaltlich entspricht die Definition im derzeitigen Ratsentwurf weitgehend der GATS-Definition. In Bezug auf Spezialisten hat die Bundesregierung zusammen mit anderen Mitgliedstaaten einer Erweiterung der Definition dahingehend, dass jegliche Fachkräfte darunter zu verstehen sind, entgegengewirkt. Das Europäische Parlament hat zur Definition des Begriffs „Spezialist“ einen Änderungsvorschlag (Amendment 38) gemacht, der einige Änderungen im Detail enthält und damit stärker von der GATS-Definition abweichen würde.

Die Definition von „graduate trainee“ (Artikel 3 Buchstabe g) enthielt im ursprünglichen Kommissionsentwurf und enthält im derzeitigen Ratsentwurf entgegen der in der Handelspolitik üblichen Definition nur das Erfordernis von „higher education qualification“. Hiergegen hat sich die Bundesregierung in den Verhandlungen gewendet, weil das GATS-Angebot der Europäischen Union aus dem Jahre 2005 sowie die bislang verhandelten Freihandelsabkommen der Europäischen Union das strengere Erfordernis eines „university degree“ vorsehen. Das Europäische Parlament hat zur Definition des Begriffs „graduate trainee“ einen Änderungsvorschlag (Amendment 39) gemacht. Es schlägt statt „graduate trainee“ den Begriff „trainee employee“ und einige weitere Änderungen vor, wodurch die Definition stärker von der in der Handelspolitik üblichen Definition eines „graduate trainee“ abweichen würde.

Der derzeitige Ratsentwurf sieht eine verpflichtende Vorbeschäftigungszeit von mindestens sechs und höchstens zwölf Monaten bei Managern und Spezialisten sowie von mindestens drei und höchstens zwölf Monaten bei Trainees vor (Ar-

tikel 5 Absatz 6). Der ursprüngliche Kommissionsentwurf sah eine optionale Vorbeschäftigungszeit von mindestens zwölf Monaten vor (Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe b). Die Bundesregierung hat sich in den Ratsverhandlungen für eine optionale Vorbeschäftigungszeit von bis zu zwölf Monaten für alle Personenkreise eingesetzt. Das Europäische Parlament hat zur Vorbeschäftigungszeit einen Änderungsvorschlag (Amendment 48) gemacht. Danach setzt sich das Europäische Parlament für eine verpflichtende Vorbeschäftigungszeit von wenigstens neun ununterbrochenen Monaten (bei Managern und Spezialisten) und von mindestens drei ununterbrochenen Monaten (bei Trainees) ein.

Der derzeitige Ratsentwurf sieht für die Mitgliedstaaten die Möglichkeit vor, eine Karenzzeit von bis zu drei Jahren vorzuschreiben, bevor ein ICT nach dem Ende seiner Entsendung erneut entsandt werden kann (Artikel 10a Absatz 2). Der ursprüngliche Kommissionsentwurf sah eine solche Möglichkeit nicht vor. Nach einem Vorschlag des Europäischen Parlaments (Amendment 54) soll der Antragsteller eine Erklärung vorlegen, in der er versichert, dass er nach Ablauf des Entsendezeitraums die Europäische Union verlässt.

An der Höchstentsendedauer von drei Jahren (für Manager und Spezialisten) und einem Jahr (für Trainees) hat sich nichts geändert (Artikel 11 Absatz 2 des ursprünglichen Kommissionsentwurfes, Artikel 10a Absatz 1 des derzeitigen Ratsentwurfes).

b) Frage der Weiterentsendung/Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten,

Der ursprüngliche Kommissionsentwurf sah in Artikel 16 die Möglichkeit zur Weiterentsendung von einem Mitgliedstaat in einen anderen Mitgliedstaat für einen Zeitraum von zwölf Monaten vor, ohne dass dabei zwischen kurz- und langfristiger Mobilität unterschieden worden wäre. Die Voraussetzungen für die Weiterentsendung waren im ursprünglichen Kommissionsentwurf jedoch weitgehend unklar.

Die Frage der Mobilität war in der Folge in den Ratsverhandlungen sehr umstritten. Der derzeitige Ratsentwurf enthält einen Kompromiss, der auch von der Bundesregierung mitgetragen wird.

Der Kompromiss des derzeitigen Ratsentwurfes unterscheidet zwischen kurzfristiger Weiterentsendung von bis zu 90 Tagen (geregelt in Artikel 16) und langfristiger Weiterentsendung von mehr als 90 Tagen (geregelt in Artikel 16a):

Eine kurzfristige Weiterentsendung muss den zuständigen Behörden des zweiten Mitgliedstaates notifiziert werden (Artikel 16 Absatz 2). Die Behörden können der Weiterentsendung unter bestimmten Voraussetzungen innerhalb einer Frist von 20 Tagen widersprechen (Artikel 16 Absatz 3). Sollte sich nach Weiterentsendung herausstellen, dass das Recht zur Weiterentsendung missbräuchlich genutzt wird, kann der zweite Mitgliedstaat ein Arbeitsverbot gegen den ICT aussprechen (Artikel 16 Absatz 4).

Bei einer langfristigen Weiterentsendung muss ein vollständiges Antragsverfahren im zweiten Mitgliedstaat durchgeführt werden (Artikel 16a), wobei allerdings der zweite Mitgliedstaat von der Prüfung einzelner Zulassungskriterien absehen kann (Artikel 16a Absatz 2).

Der Vorschlag des Europäischen Parlaments zur Weiterentsendung (Amendment 82) sieht ebenfalls eine Notifikation des zweiten Mitgliedstaates verbunden mit einem Widerspruchsrecht vor. Nach den Vorstellungen des Europäischen Parlaments soll die Dauer der Weiterentsendung (ohne Unterscheidung zwischen kurz- und langfristiger Mobilität) halb so lange wie die Gültigkeitsdauer der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis des konzernintern entsandten Arbeitnehmers sein dürfen.

c) Ausschluss bzw. Einbeziehung von Leiharbeitskonzernen und Personaldienstleistern,

Leiharbeitsfirmen und Personaldienstleister sind im derzeitigen Ratsentwurf aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie ausgeschlossen (Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe d). Im ursprünglichen Kommissionsentwurf war ein solcher Ausschluss nicht vorgesehen. Er ist unter anderem auf Betreiben der Bundesregierung in den Ratsentwurf aufgenommen worden. Das Europäische Parlament schlägt mit Amendment 33 eine ähnliche Regelung vor.

d) soziale Rechte der Beschäftigten (Sozialleistungen, Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen, Rechte auf Familienbesuch bzw. -nachzug etc.),

Konzernintern entsandte Arbeitnehmer sollen wie die Staatsangehörigen des aufnehmenden Mitgliedstaats Vereinigungsfreiheit genießen und insbesondere das Recht haben, einer Gewerkschaft, einem Arbeitgeberverband oder einer Berufsorganisation anzugehören und deren jeweilige Leistungen in Anspruch zu nehmen. Diese Rechte enthielt bereits der ursprüngliche Kommissionsentwurf und sie sind auch im derzeitigen Ratsentwurf (Artikel 14 Absatz 2 Buchstabe a) enthalten.

Konzernintern entsandte Arbeitnehmer sollen grundsätzlich wie die Staatsangehörigen des aufnehmenden Mitgliedstaats Zugang zu den in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom 29. April 2004 zur Koordinierung der sozialen Sicherheit genannten Leistungen haben, das heißt insbesondere zu Leistungen bei Krankheit, zu Leistungen bei Mutterschaft und zu gleichgestellten Leistungen bei Vaterschaft, zu Leistungen bei Invalidität, zu Leistungen bei Alter, zu Leistungen an Hinterbliebene, zu Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, zu Sterbegeld, zu Leistungen bei Arbeitslosigkeit und zu Vorruhestandsleistungen, es sei denn, dass nach Maßgabe bilateraler Vereinbarungen die Rechtsvorschriften des Herkunftslandes oder bestehende nationale Rechtsvorschriften des aufnehmenden Mitgliedstaates gelten (Artikel 14 Absatz 2 Buchstabe c). Diese Rechte enthielt bereits der ursprüngliche Kommissionsentwurf. Unter anderem auf Betreiben der Bundesregierung ist im derzeitigen Ratsentwurf kein Anspruch konzernintern entsandter Arbeitnehmer auf Familienleistungen mehr enthalten. Das Europäische Parlament macht mit Amendment 78 Änderungsvorschläge in Bezug auf diese Rechte, die noch der näheren Prüfung bedürfen.

Konzernintern entsandte Arbeitnehmer sollen wie die Staatsangehörigen des aufnehmenden Mitgliedstaats grundsätzlich Anspruch auf Zahlung der zum Zeitpunkt des Umzugs in einen Drittstaat erworbenen Rentenansprüche haben. Diese Rechte enthielt bereits der ursprüngliche Kommissionsentwurf. Sie sind weitgehend unverändert auch im derzeitigen Ratsentwurf (Artikel 14 Absatz 2 Buchstabe d) enthalten.

Konzernintern entsandte Arbeitnehmer sollen wie die Staatsangehörigen des aufnehmenden Mitgliedstaats Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie zur Lieferung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen für die Öffentlichkeit haben. Ausgenommen hiervon sind lediglich Verfahren zur Bereitstellung von Wohnunterkünften und Beratungsleistungen der Arbeitsvermittlungsstellen. Diese Rechte enthielt bereits der ursprüngliche Kommissionsentwurf. Sie sind weitgehend unverändert auch im derzeitigen Ratsentwurf (Artikel 14 Absatz 2 Buchstabe e) enthalten. Das Europäische Parlament macht mit Amendment 78 Änderungsvorschläge in Bezug auf diese Regelung.

Familienangehörige von konzernintern entsandten Arbeitnehmern sollen in weitem Umfang Nachzugsrechte genießen. So soll die Familiennachzugsrichtlinie 2003/86/EG Anwendung finden (Artikel 15 Absatz 1), wobei für die Familien-

angehörigen von konzernintern entsandten Arbeitnehmern sogar weitere Erleichterungen gelten sollen (Artikel 15 Absätze 2 bis 5). Diese Rechte enthielt bereits der ursprüngliche Kommissionsentwurf. Sie sind weitgehend unverändert auch im derzeitigen Ratsentwurf enthalten. Neu aufgenommen wurde eine Regelung, wonach Familienangehörige von konzernintern entsandten Arbeitnehmern ebenfalls arbeiten dürfen (Artikel 15 Absatz 6).

In dieselbe Richtung geht auch ein Änderungsvorschlag des Europäischen Parlaments (Amendment 81).

Nach einem Änderungsvorschlag des Europäischen Parlaments (Amendment 25) für einen neuen Erwägungsgrund 22a soll der aufnehmende Mitgliedstaat verlangen können, dass der Arbeitgeber die Reisekosten, Visagebühren und Krankenversicherungskosten des konzernintern entsandten Arbeitnehmers übernimmt.

e) Gleichbehandlungsgrundsätze (bezüglich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, insbesondere Lohnuntergrenzen),

Konzernintern entsandte Arbeitnehmer sollen in Bezug auf die für entsandte Arbeitnehmer in vergleichbaren Situationen geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gleich behandelt werden wie Personen, die unter die Entsenderichtlinie 96/71/EG fallen. Diese Regelung war im ursprünglichen Kommissionsentwurf noch deutlich anders formuliert (vergleiche Artikel 14 Absatz 1 des Kommissionsentwurfes). Unter anderem auf Betreiben der Bundesregierung ist ein ausdrücklicher Verweis auf die Entsenderichtlinie und das Arbeitsortprinzip in die Regelung aufgenommen worden (Artikel 14 Absatz 1 des derzeitigen Ratsentwurfes). Das Europäische Parlament verzichtet in seinem Änderungsvorschlag (Amendment 78) auf einen Verweis auf die Entsenderichtlinie und will eine Gleichbehandlung mit Staatsangehörigen des Aufnahmemitgliedstaats.

Die Einhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Artikel 3 der Entsenderichtlinie ist auch als Zulassungsbedingung ausgestaltet. Im ursprünglichen Kommissionsentwurf (Artikel 5 Absatz 2) war diese Zulassungsbedingung noch nicht so deutlich formuliert wie im derzeitigen Ratsentwurf (Artikel 5 Absatz 2). Die Präzisierung ist unter anderem auf Betreiben der Bundesregierung in den aktuellen Ratsentwurf aufgenommen worden.

Darüber hinaus ist unter anderem auf Betreiben der Bundesregierung eine weitere optionale Zulassungsbedingung in den Ratsentwurf aufgenommen worden. Nach Artikel 5 Absatz 2a können die Mitgliedstaaten vorschreiben, dass das während der Entsendung dem Drittstaatsangehörigen gewährte Gehalt nicht ungünstiger ist als das Gehalt der Beschäftigten in dem aufnehmenden Mitgliedstaat in vergleichbaren Positionen. Ähnliche Regelungen in Bezug auf das Gehalt und alle anderen Beschäftigungsbedingungen hat das Europäische Parlament (Amendments 49, 55 und 56) vorgeschlagen.

Die unter Artikel 5 Absätze 2 und 2a genannten Zulassungsbedingungen können auch bei der Weiterentsendung kontrolliert werden (Artikel 16 Absatz 3 Buchstabe b (ii); Artikel 16a Absatz 1). Auch dies ist unter anderem auf Betreiben der Bundesregierung in den Richtlinientext aufgenommen worden.

f) Kontroll- und Sanktionsmechanismen

(bitte entsprechend der einzelnen Punkte die entsprechenden Positionen der Bundesregierung, der einzelnen Mitgliedstaaten, des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission aufführen)?

Die Zulassungs- und Ablehnungsgründe sind in den Artikeln 5 und 6 geregelt. Hier sind in den Ratsverhandlungen viele Änderungen vorgenommen worden. Die Regelungen zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie zum

Gehalt wurden als Zulassungsbedingung ausgestaltet (siehe hierzu genauer die Antwort der Bundesregierung zu Frage 8e.

Neu eingefügt wurden darüber hinaus unter anderem Ablehnungsgründe für den Fall, dass

- die aufnehmende Niederlassung nur zu dem Zweck gegründet wurde, die Einreise von konzernintern entsandten Arbeitnehmern zu erleichtern (Scheinfirmen/Briefkastenfirmen, Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe c),
- gegen den Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung Sanktionen (zum Beispiel wegen illegaler Beschäftigung) verhängt wurden (Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe a),
- in dem betroffenen Mitgliedstaat Beschäftigungsbedingungen oder Tarifverträge nicht eingehalten werden (Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe b),
- durch die Präsenz des konzernintern entsandten Arbeitnehmers auf arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen Einfluss genommen werden soll (sogenannte Streikbrecherklausel, Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe c) und
- durch die konzerninterne Entsendung Arbeitsplätze neu besetzt werden sollen (Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe d).

In dieselbe Richtung wie Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe c gehen die Änderungsvorschläge des Europäischen Parlaments in den Amendments 22 und 47.

Die den Regelungen in Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe a und in Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe b zugrunde liegenden Erwägungen berücksichtigt das Europäische Parlament in seinen Änderungsvorschlägen 23 und 59.

Unter den in Artikel 7 genannten Voraussetzungen können die Mitgliedstaaten die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für konzernintern entsandte Arbeitnehmer wieder entziehen. Auch diese Regelung wurde in den Ratsverhandlungen vielfach geändert.

Im Falle der kurzfristigen Mobilität kann der zweite Mitgliedstaat einschreiten, wenn gegen bestimmte Zulassungs- oder Weiterentsendungsvoraussetzungen verstoßen wird oder eine missbräuchliche Ausnutzung der Richtlinie vorliegt (Artikel 16 Absatz 4). Diese Regelungen sind erst im Zuge der Ratsverhandlungen unter anderem auf Betreiben der Bundesregierung in den Richtlinientext aufgenommen worden.

Darüber hinaus sehen die Artikel 8, Artikel 16 Absatz 4 Buchstabe b und Artikel 16a Absatz 5 die Möglichkeit von Sanktionen gegen die aufnehmende Niederlassung vor. Der auf Initiative der Bundesregierung eingefügte Erwägungsgrund 9b stellt zudem klar, dass auch arbeitsrechtliche Sanktionen nach nationalem Recht gegen den Arbeitgeber im Drittstaat beibehalten werden können.

Durch einen zusätzlich in den Richtlinienentwurf aufgenommen Erwägungsgrund 9a soll auch klargestellt werden, dass die ICT-Richtlinie das Recht der Mitgliedstaaten zur Durchführung von Kontrollen der Einhaltung der Arbeitsbedingungen (in Deutschland zum Beispiel durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit) nicht beeinträchtigt.

9. In welchen wesentlichen Punkten bestehen, über die in Frage 8 genannten, noch unterschiedliche Auffassungen welcher Mitgliedstaaten gegenüber der Europäischen Kommission (bitte jeweils Artikel, Inhalt und die jeweilige Position der Bundesregierung, der Europäischen Kommission sowie des Europäischen Parlaments zu diesen Punkten benennen)?

10. In welchen wesentlichen Punkten bestehen, über die in Frage 8 genannten, noch unterschiedliche Auffassungen der Mitgliedstaaten untereinander (bitte jeweils Artikel, Inhalt und die jeweilige Position der Bundesregie-

rung, der Europäischen Kommission sowie des Europäischen Parlaments zu diesen Punkten benennen)?

11. In welchen wesentlichen – über die in Frage 8 genannten – Punkten ist ein Dissens mit dem Europäischen Parlament erkennbar (bitte jeweils Artikel, Inhalt und die jeweilige Position der Bundesregierung und der Europäischen Kommission zu diesen Punkten benennen)?

Die Bundesregierung geht davon aus, dass in den Fragen 9, 10 und 11 mit „Frage 9" jeweils die „Frage 8" gemeint ist.

Nach Auffassung der Bundesregierung sind die in Frage 8 angesprochenen Regelungsbereiche nach derzeitigem Verhandlungsstand die wesentlichen Punkte.

Nach dem Abschluss der Verhandlungen auf Ratsebene und vor dem Beginn der Trilogverhandlungen lässt sich noch nicht absehen, in welchen Punkten in den weiteren Verhandlungen unterschiedliche Auffassungen zwischen den Mitgliedstaaten und der Kommission, zwischen den Mitgliedstaaten untereinander oder zwischen den Mitgliedstaaten, der Kommission und dem Europäischen Parlament zum Tragen kommen.

Beide Richtlinien betreffende Fragen

12. Wie bewertet die Bundesregierung den bisherigen und zu erwartenden Verlauf der Verhandlungen zu beiden Richtlinien?

Die Bundesregierung bewertet den bisherigen Verlauf der Verhandlungen zu beiden Richtlinien positiv. Insbesondere bei den Zulassungs- und Ablehnungsgründen, bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, bei den Möglichkeiten der Missbrauchskontrolle, bei den Sanktionsmöglichkeiten und im Hinblick auf die Herausnahme der Familienleistungen aus den Gleichbehandlungsrechten konnten im Rat gute Kompromisse geschlossen werden, die den deutschen Anliegen in weitem Umfang gerecht werden. Bei der ICT-Richtlinie gilt dies zusätzlich für Regelungen zur kurzfristigen Mobilität. Gleichwohl sieht die Bundesregierung derzeit in einzelnen Fragen beider Richtlinien noch Klärungs- und Änderungsbedarf.

Der weitere Verhandlungsverlauf bei der ICT-Richtlinie im Trilog zwischen Europäischem Parlament, Kommission und Rat ist kaum vorherzusagen.

Der weitere Verhandlungsverlauf bei der Saisonarbeitnehmerrichtlinie im Rat dürfte wesentlich davon abhängen, ob zwischen den Mitgliedstaaten auf der Basis des derzeitigen Ratsvorschlags eine Einigung über die Frage der vollständigen Einbeziehung von Saisonbeschäftigungsaufenthalten von bis zu drei Monaten in den Anwendungsbereich erzielt wird (vergleiche die Antwort zu Frage 1).

13. Wie schätzt die Bundesregierung, in Anbetracht des aktuellen Verhandlungsstandes, die Frage des Anwendungsbereichs und der Bedeutung der beiden Richtlinien für die Zukunft in der EU bzw. in der Bundesrepublik Deutschland ein – in welchem quantitativen Umfang wird mit einer Beschäftigung aufgrund beider Richtlinien gerechnet?

Zur Bedeutung der Saisonarbeitnehmerrichtlinie in Deutschland wird auf die Antwort zu Frage 6 verwiesen. Zu der künftigen Bedeutung der Richtlinie in anderen Mitgliedstaaten liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor. Die Europäische Kommission hat in ihrem Bericht zur Folgenabschätzung vom 13. Juli 2010 (Dok. SEC (2010) 887) einige Daten zum damaligen Umfang der Saisonbeschäftigung in einzelnen Mitgliedstaaten zusammengestellt.

Bei den konzernintern entsandten Arbeitnehmern stellt die Europäische Kommission in ihrer Folgenabschätzung fest, dass bezüglich der verfügbaren Daten eine beträchtliche Unsicherheit besteht. Schätzungen der Kommission besagen, dass es derzeit jährlich zwischen 16 000 und 18 000 konzernintern entsandte Arbeitnehmer in der Europäischen Union gibt. In ihrem Bericht zur Folgenabschätzung vom 13. Juli 2010 (Dokument SEC (2010) 885) gibt die Kommission für Deutschland 5 655 (2008) und 4 429 (2009) konzernintern entsandte Arbeitnehmer an. In den Jahren 2010 und 2011 kamen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Personalaustauschs innerhalb international tätiger Unternehmen nach § 31 Satz 1 Nummer 1 BeschV 5 932 und 7 076 Beschäftigte nach Deutschland. Eine genaue Erfassung der Zahl konzernintern entsandter Arbeitnehmer im Sinne der ICT-Richtline ist in Deutschland nicht möglich. Die von der Kommission als Referenz genommene Zahl der Fälle des § 31 Satz 1 Nummer 1 BeschV ist nur begrenzt aussagefähig. Die darin enthaltenen Personen und Sachverhalte sind nicht deckungsgleich mit denen der ICT-Richtlinie. Die Europäische Kommission geht von einem Anstieg konzerninterner Entsendungen aus. Ziel der ICT-Richtlinie ist es daher, die konzerninterne Entsendung zu erleichtern. Dieses Ziel wird von der Bundesregierung begrüßt.

14. Wie bewertet die Bundesregierung, in Anbetracht des aktuellen Verhandlungsstandes, die Frage der möglichen Auswirkungen der Richtlinien auf den hiesigen Arbeitsmarkt und insbesondere die Gefahr eines möglichen Lohn- und Sozialdumpings, und inwieweit ist durch die beiden Richtlinien das Prinzip gleicher Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit am gleichen Ort sichergestellt – oder nicht?

Es wird auf die Antworten zu den Fragen 2d, 8a und 8e verwiesen.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333